

*Валентина Радкевич*

## **ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ІННОВАЦІЙНО АКТИВНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Згідно зі Стратегією сталого розвитку «Україна – 2020», передбачається відновлення в державі макроекономічної стабільності, перехід національної економіки від низьких до більш високих, прогресивних технологічних укладів, стійке зростання економіки екологічно невиснаженим способом, створення сприятливих умов для ведення господарської діяльності і, як наслідок, підвищення стандартів життя [2]. Відповідно, зумовлюється необхідність у прискореному розвитку вітчизняних підприємств з високотехнологічним способом виробництва, цільовим призначенням яких є розробка і виведення на ринок нових продуктів, запровадження передових інновацій.

До такого типу підприємств належать інноваційно активні підприємства будь-якої форми власності, якщо більше 70% обсягів їхньої продукції (у грошовому вимірі) за звітний податковий період є інноваційними. Ефективність їх діяльності залежить від технологічної матеріалізації знань, а також наявності кваліфікованого персоналу, здатного забезпечувати випуск продукції та надавати послуги на основі новітніх досягнень науки і техніки. З огляду на це, вимоги до професійної компетентності та кваліфікації персоналу інноваційно активних підприємств є підвищеними. Окрім спеціальних знань і практичного досвіду роботи, вони мають володіти інтелектуальною мобільністю, критичним мисленням, раціональними методами розв'язання складних виробничих завдань. Запровадження технологічних інновацій водночас потребує від працівників високотехнологічних підприємств володіння культурою безпеки професійної діяльності. Вона характеризується їхньою кваліфікаційною та психологічною готовністю до нестандартних ситуацій, використанням ефективних прийомів і способів запобігання екологічних та інших небезпек.

Персонал інноваційно активних підприємств вирізняють такі професійно важливі якості, як: високий професіоналізм, новаторство, превалювання моральних цінностей, значний ступінь свободи й незалежності, самоорганізація

і самодостатність, спрямованість на генерування та втілення у професійну діяльність власних інноваційних ідей.

Враховуючи, що технологічна діяльність і продукція інноваційно активних підприємств стають більш складними і наукоємними, їх працівники мають бути готові до випереджувального професійного вдосконалення, в тому числі, без порушення технологій виробництва і відриву від робочого місця. Відтак, зумовлюється необхідність використання інноваційних систем управління професійним розвитком персоналу підприємств, що охоплюють процеси їхньої адаптації та безперервного професійного навчання на виробництві. Йдеться про інноваційний менеджмент, бізнес-планування інноваційних проектів, бюджетування інноваційних процесів. Їх успішна реалізація сприяє здійсненню якісного контролю за перебігом інноваційних процесів, прийняттю ефективних управлінських рішень, а також позитивно позначається на підвищенні рівня конкурентоспроможності персоналу інноваційно активних підприємств на внутрішньому і зовнішньому ринках праці.

До важливих чинників конкурентоспроможності персоналу на внутрішньому ринку праці віднесено: соціально-демографічний статус і загальний фізичний стан працівників – стать, вік, сімейний стан, фізичне здоров'я, місце проживання, забезпеченість житлом, наявність особистого транспорту; соціально-психологічні якості, життєво-цільові установки, схильності і звички, ступінь політичної зрілості, релігійності, комунікабельності, менталітету, самодисципліни, знання іноземної мови; творчі здібності – спеціальність, освіта, рівень кваліфікації, володіння суміжними професіями, здатність до засвоєння нових знань, економіко-правова інформованість, ініціативність, неординарність у прийнятті рішень, прагнення до підтримки трудової дисципліни у колективі, мобільність тощо [1, с. 200–203]. На зовнішньому ринку праці конкурентоспроможність персоналу підприємств, у тому числі аутсорсингових компаній, визначається здатністю до виконання трудових функцій на рівні міжнародних стандартів; знанням мови країни, працевлаштуванням тощо.

Як наслідок, конкурентоспроможність персоналу позначається на підвищенні рівня конкурентоспроможності підприємств, що адекватно характеризує стан і динаміку їх інноваційного розвитку. Вимірюється конкурентоспроможність персоналу інноваційно активних підприємств на основі ключових показників (індикаторів). Наприклад, показники, що розкривають відповідність цілей і завдань оцінювання персоналу вимогам робочих місць і посад; показники, що характеризують ділові якості працівників, рівень їхньої кваліфікації тощо. Результати аналізу прояву цих та інших показників є важливим підґрунтям створення програм професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу підприємств.

Водночас, результати аналізу існуючих підходів до професійного розвитку працівників вітчизняних підприємств свідчать про значне відставання від світових тенденцій. Так, в економічно розвинутих країнах частка нематеріального капіталу, до складу якого входить людський капітал, перевищує вже 80% [4]. В Україні цей показник нижчий на 30%. Відповідно індикаторами глобальної конкурентоспроможності, що охоплюють обсяги професійного навчання персоналу підприємств, Україна займає 117 місце серед 142 обстежених країн світу [5]. До причин, що ускладнюють цю ситуацію, слід віднести: збереження застарілої технологічної бази; невідповідність професійно-кваліфікаційної структури персоналу технологічним змінам; низький рівень професійної мобільності; переважання попиту та пропозиції малокваліфікованої праці; неконкурентоспроможність заробітної плати тощо [6, с. 67–87]. З огляду на це, у професійному розвитку персоналу вітчизняних інноваційно активних підприємств важливе значення має досвід великих західних фірм, у яких професійне навчання розглядається як система взаємозалежних дій, елементами якої є вироблення стратегії прогнозування й планування потреби в кадрах тієї або іншої кваліфікації, управління кар'єрою, організацією процесу адаптації, навчання, тренінгу, формуванням організаційної культури тощо.

Зазначимо, що в економічно розвинених країнах прогнозуванням попиту на трудові ресурси займаються відповідні міністерства та відомства. Так, у

США, Франції, Японії ці функції покладено на міністерства праці і соціального розвитку, а в Німеччині та Канаді до таких прогнозів залучені ще й науково-дослідні інститути. Відповідальність за професійне навчання персоналу несе адміністрація, а також самі працівники, які повинні бути активними і вмотивованими до безперервного загальнокультурного та професійного вдосконалення.

У зв'язку з цим актуалізовується необхідність модернізації державної політики у сфері професійного розвитку працівників підприємств відповідно до суспільних потреб шляхом сприяння роботодавцям в ефективному використанні праці та забезпечення умов для досягнення працівниками належного професійного рівня. Відповідно, зростає роль взаємодії між роботодавцями і сферою професійної освіти з метою: оновлення законодавства та нормативно-правової бази щодо професійного навчання працівників; розроблення Національної системи кваліфікацій як основного інструмента узгодження потреб ринку праці та ринку освітніх послуг; залучення нових обсягів інвестицій у професійне навчання працівників, у тому числі, за рахунок відрахувань підприємств і бізнес-структур. Причому, інвестування у професійне навчання набагато важливіше, у порівнянні з інвестуванням в модернізацію виробничих потужностей підприємств; розширення доступу працівників до оволодіння додатковими навичками на робочих місцях; упровадження незалежних систем оцінювання якості професійного навчання, підтвердження результатів неформального навчання працівників, розвитку в них навичок підприємницької діяльності тощо.

У плануванні й організації професійного розвитку персоналу інноваційно активних підприємств актуалізовується значущість реалізації принципів науковості, перспективності, економічності, наступності, відповідності змісту професійного навчання вимогам робочого місця, безперервного професійного навчання, забезпечення самостійної пізнавальної діяльності у період підвищення кваліфікації, а також таких наукових підходів, як: системний, цільовий, суб'єктний, процесний, ситуативний, інформаційний, андрагогічний, компетентнісний, технологічний тощо. У забезпеченні інноваційно активних

підприємств професійно компетентним і кваліфікованим персоналом важливим є впровадження сучасних педагогічних технологій, що ґрунтуються на генерації знань, врахуванні особливостей трансформацій в економіці тощо. Стає очевидним, що для професійного розвитку персоналу підприємств найбільш результативними є модульні, проектні, дистанційні технології тощо.

Зокрема, модульне професійне навчання базується на принципі осмислення реальних потреб виробництва і полегшує процес оволодіння працівниками підприємств професійною компетентністю і кваліфікацією, що відповідають сучасним вимогам професійних стандартів, а також необхідними для якісного виконання трудових функцій на конкретному робочому місці. Модульні технології широко використовуються у формуванні в кваліфікованих робітників додаткових трудових навичок. Йдеться про професійне навчання виконанню технологічно суміжних робіт, наприклад: зварників – газорізальним роботам, машиністів крана – керуванню внутрішньо цеховим підйомно транспортним обладнанням тощо.

У професійному розвитку персоналу інноваційно активних підприємств популярністю користуються проектні технології. Вони застосовуються для розв'язку теоретичного або практично спрямованого завдання, виготовлення дослідних зразків виробу тощо. Проектні технології дають змогу навчити персонал підприємств критично мислити, творчо розв'язувати проблеми, використовуючи для цієї цілі міждисциплінарні знання, уміння прогнозувати результати, виявляти причинно-наслідкові зв'язки.

Дедалі частіше застосовується дистанційне професійне навчання, адже воно є засобом вирішення проблеми між необхідністю підвищення рівня професійної компетентності персоналу і можливостями його здійснення. Важливим у здійсненні дистанційного професійного навчання є наявність ресурсної бази для формування умінь та вироблення стійких трудових навичок, в т.ч. психомоторних, а також віртуальної навчальної платформи, згідно з якою забезпечується постійний зворотний зв'язок у вигляді контролю за досягненнями персоналу на кожному етапі виконання навчальної програми, обліку статистичних даних, коригування й удосконалення дидактичних

матеріалів тощо. Переваги, які отримує суспільство від використання дистанційного професійного навчання, очевидні. Це доступність, відкритість, гнучкість й адекватна оцінка якості професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу.

Отже, у професійному розвитку персоналу інноваційно активних підприємств важливим є реалізація інноваційно спрямованої кадрової політики (планування, формування, перерозподіл, раціональне використання й адаптація працівників на робочому місці) шляхом спрямування програм професійного навчання на розширення меж їхньої професійної компетентності, мобільності, підвищення рівня кваліфікації, що позитивно позначатиметься на зростанні продуктивності праці, заробітної плати, економічних показників підприємств, а також на повноцінному саморозвитку і самореалізації індивіду в обраному виді трудової діяльності.

#### Список використаної літератури

1. Добренко О.О. Проблеми формування конкурентних переваг професійного ринку праці / О.О. Добренко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2014. – № 1 (152). – С. 200–203.

2. Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020» [електронний ресурс]. – Режим доступу :

<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>. – мова укр.

3. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки [електронний ресурс]. – Режим доступу :

<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>. – мова укр.

4. The changing wealth of nations : Total and per capita wealth of nations [electronic resource]. – The World Bank, 2011. – Wealth of nations [XLS 655 KB]. – Access mode :

<http://data.worldbank.org/cata-catalog/wealth-of-nations>. – мова англ.

5. The Global Competitiveness Report 2011–2012 / Klaus Schwab (ed.) // World Economic Forum. – Geneva. Switzerland. – 2011. – 527 p.

6. Юрик Я.І. Якість робочої сили як ключовий фактор інноваційного розвитку України / Я.І. Юрик, В.В. Близнюк // Економіка і прогнозування. – 2014. – № 1. – С. 67–87.